

LINC PERSONALITY PROFILER TEAM CHECK



BEISPIEL TEAM

LINC Lüneburg Institute
for Corporate Learning

www.linc-institute.de



n = 15

DIE BIG 5

K KOOPERATION
G GEWISSENHAFTIGKEIT
E E. STABILITÄT
I INTROVERSION
O OFFENHEIT

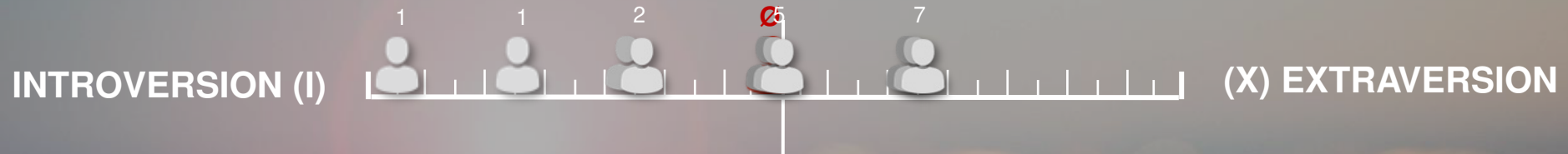
I
G
O
K
S

VERHALTEN UND
ROLLEN VON
TEAMMITGLIEDERN

X
F
B
W
E

WIE DIE BIG 5
DIE TEAMMITGLIEDER
PRÄGEN

VERHALTEN UND ROLLEN IM TEAM



- Hört Anderen im Team zu
- Denkt nach und handelt überlegt, nicht vorschnell
- Beruhigt andere Teammitglieder, wenn diese zu hektisch werden
- Drängt sich nicht in den Vordergrund

TYPISCHE ROLLEN

- Ruhepol im Team
- Stimme der Vernunft
- Die Insel / der Unabhängige

- Sorgt für gemeinsame Aktivitäten
- Knüpft Netzwerke mit hilfreichen Personen außerhalb des Teams

- Verbessert durch positive Impulse und gute Laune die Stimmung
- Übernimmt Führungsaufgaben

TYPISCHE ROLLEN

- Stimmungskanone
- Kommunikator
- Dominator

VERHALTEN UND ROLLEN IM TEAM



- Plant und organisiert die Aktivitäten
- Versucht, vorhandene Ergebnisse noch weiter zu verbessern

- Sorgt für ambitionierte Ziele im Team
- Achtet auf jedes Detail und entdeckt dadurch Fehler

TYPISCHE ROLLEN

- Perfektionist
- Leistungsfanatiker
- Kontrolleur

- Löst akute Probleme durch gelungene Improvisation
- Kann schnell Entscheidungen treffen

- Bringt Entspannung und Lockerheit in das Team
- Hat spontane Einfälle

TYPISCHE ROLLEN

- Troubleshooter
- Improvisationstalent
- Themenjongleur

VERHALTEN UND ROLLEN IM TEAM



- Entwickelt kreative Ideen und neue Ansätze
- Trifft Entscheidungen nach Gefühl
- Probiert ständig etwas Neues aus
- Stellt vorhandene Prozesse, Strukturen und Vorstellungen infrage

TYPISCHE ROLLEN

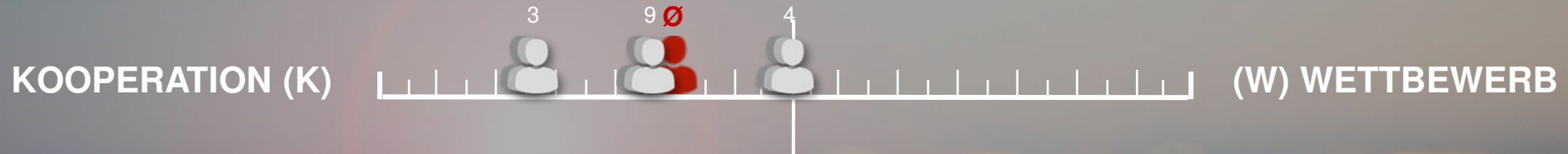
- Visionär
- Kritiker
- Freigeist

- Sorgt dafür, dass alle wichtigen Fakten bei einer Entscheidung beachtet und einbezogen werden
- Setzt vorhandene Konzepte um
- Prüft die Machbarkeit und Umsetzbarkeit von Ergebnissen

TYPISCHE ROLLEN

- Realist
- Pragmatiker
- Spezialist

VERHALTEN UND ROLLEN IM TEAM



- Vermittelt bei Konflikten im Team
- Gibt wertschätzendes und konstruktives Feedback
- Sorgt dafür, dass alle Meinungen beachtet und einbezogen werden
- Ist für Andere da, hilft allen im Team

TYPISCHE ROLLEN

- Die gute Seele des Teams
- Konfliktlöser / Vermittler
- Vertrauensperson

- Sorgt für Transparenz bzgl. der Ziele und Erwartungen der Teammitglieder
- Forciert eine gesunde Rivalität
- Sorgt dafür, dass Entscheidungen getroffen werden
- Verhandelt knallhart

TYPISCHE ROLLEN

- Motivator
- Verhandlungstalent
- Stratege

VERHALTEN UND ROLLEN IM TEAM



- Erkennt frühzeitig mögliche Probleme und Gefahren
- Spricht Probleme im Team an

- Erkennt frühzeitig Unzufriedenheit, Ablehnung, Misstrauen und tut etwas dagegen

TYPISCHE ROLLEN

- Die mahnende Stimme
- Emotionales Pulverfass
- Sozialarbeiter

- Gibt wertschätzendes und konstruktives Feedback
- Sorgt für eine sachliche Kommunikation

- Kann auch mit großem Stress umgehen
- Lässt sich nie aus der Ruhe bringen

TYPISCHE ROLLEN

- Fels in der Brandung
- Arbeitstier
- Berater

I

MERKMALE
VON TEAMS

X

WIE DIE BIG 5
EIN TEAM PRÄGEN

G

F

O

B

K

W

S

E

I

- Konzentration auf die Aufgaben
- Trennung zwischen Beruf und Privat
- Eher ruhiges Team

G

- Eine Aufgabe nach der anderen
- Alles wird durchgeplant
- Systematisches Vorgehen

O

- Ständig neue Ideen im Team
- Immer wieder neue Wege probieren
- Alles und jeden in Frage stellen

K

- Jeder kämpft für jeden
- Konflikte werden vermieden
- Großes Vertrauen im Team

S

- Emotionale Diskussionen
- Stress ist ein Thema
- Temperamentvolles Team

X

- Fokus auf positive Beziehungen
- Gemeinsame Aktivitäten im Team
- Lebhaftes Team mit viel „Action“

F

- Mehrere Aufgaben gleichzeitig
- Spontanität und Improvisation
- Flexibles Vorgehen je nach Bedarf

B

- Bewährtes wird geschätzt
- Gemacht wird was funktioniert
- Regeln werden eingehalten

W

- Gesunder Wettbewerb untereinander
- Konflikte werden offen ausgetragen
- Harte Entscheidungen kommen vor

E

- Hohe Stressresistenz
- Wenig Emotionalität und Temperament
- Optimistisches Grundgefühl

REFLEXIONSFRAGEN BIG FIVE



Wie prägen die BIG FIVE Ausprägungen das Verhalten Ihres Teams?



Welche Aufgaben und Ziele passen zur Persönlichkeitsstruktur Ihres Teams? Welche eher nicht?

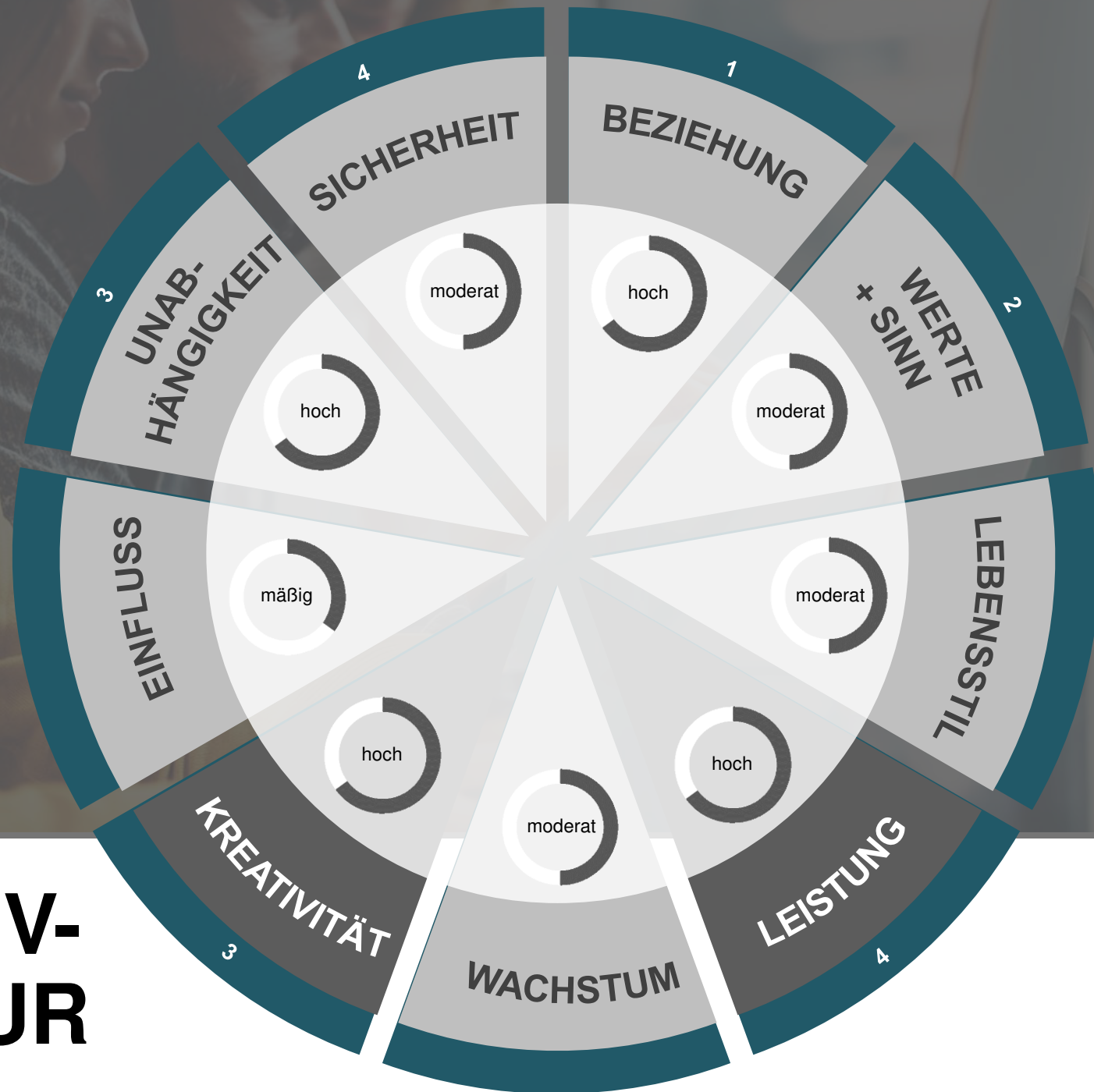


Welche BIG FIVE Ausprägungen, welche Verhaltensweisen und welche Rollen fehlen in Ihrem Team? Wie wollen Sie damit umgehen?



Werden Teammitglieder eventuell in eine Rolle gedrängt, da sie als einzige eine bestimmte BIG FIVE Ausprägung haben?

DIE MOTIV-STRUKTUR



TOP 2 MOTIVE

1. LEISTUNG
2. KREATIVITÄT

REFLEXIONSFRAGEN MOTIVE



Was brauchen wir als Team, um motiviert zu arbeiten?



Wie sieht ein Arbeitsumfeld aus, das unsere Motivation steigert, was für ein Umfeld schränkt sie ein?



Welche Aufgaben motivieren uns, welche demotivieren uns eher?



Welche Motive haben unser Handeln in der Vergangenheit geprägt?



Welche Art von Führung motiviert uns, welche eher nicht?



DAS KOMPETENZ-PROFIL

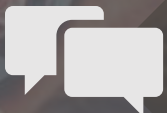
TOP 5 KOMPETENZEN

1. EMPATHIE
2. KONFLIKTKOMPETENZ
3. PLANUNG
4. GANZHEITLICH DENKEN
5. VERANTWORTUNG

REFLEXIONSFRAGEN KOMPETENZEN



Bei welchen Kompetenzen sehen wir uns schon sehr gut aufgestellt?



Bei welchen Kompetenzen wollen wir als Team besser werden?



Welche Kompetenzen werden für die Bewältigung unserer Aufgaben in der Zukunft besonders wichtig?



Wie wollen wir vorgehen, um die noch ausbaufähigen Kompetenzen zu stärken?



Können wir gering ausgeprägte Kompetenzen durch andere Fähigkeiten oder Ressourcen ersetzen?

LINC

Personality for Professionals

MEHR VON LINC:

- LINC PERSONALITY PROFILER
 - TEAMCHECK
 - PARTNERCHECK
- FREMDBEURTEILUNG
 - CULTURE ID

LINC GmbH
info@linc-institute.de
+49 4131 227 07 00
www.linc-institute.de